

“木头经济”到碳汇经济

——内蒙古森工集团绿色发展之路

本报记者 陈 力

“十四五”期间力争实现

- 重点野生动植物种数保护率达到 97%
- 森林覆盖率提高0.2个百分点，达到 80%
- 湿地保护率 超过55%



- 林区拟建碳汇造林项目
监测基地····· 2.5万亩
- 人工林森林经营碳汇项目
监测基地····· 2.5万亩
- 天然次生林经营碳汇项目
监测基地····· 150万亩

“十四五”期间将要

- 修复湿地 5000亩
- 退耕还湿 9000亩
- 造林绿化 175万亩
- 森林抚育 1625万亩
- 林地保有量 953万公顷



变局中开新局。”

2018年以来,内蒙古森工集团牢固树立“全员大保护”理念,实行“横向到边、纵向到底”的四级管护网络责任体系,逐级落实管护责任,森林资源全部纳入管护面积,形成了覆盖全林区的以森林资源林政管理为主体、资源监督和资源监测为两翼的“一体两翼”森林资源管护监督体系。在年度绩效考核责任书中将生态保护建设指标权重调整到55%,初步建立健全了以林地保有量、森林覆盖率、森林质量、护林防火、有害生物防治等为主要指标的生态保护建设绩效考核标准。有序推进社会公共服务职能剥离,与呼伦贝尔市、兴安盟确定了“交得出、接得稳、管得好、可持续”的交接原则,分别签署移交协议。与属地政府合力改善林区基础设施,编制完成了林区公路、铁路、机场、信息通讯等规划,4611公里林区公路纳入五级交通路网规划。

目前,盯人、灭火、防虫成为内蒙古森工集团保护生态的常规动作。2018年以来,实行森林管护站、木材检查站、防火检查站“三站合一”管护模式,克服极端天气多发等诸多不利因素,高效扑救156起森林火灾,当日灭火率达到98.6%,单位受害森林面积下降至0.19‰,有力保护了重点国有林区生态安全。

共享生态红利

最新定位为“特殊功能类企业”的内蒙

古森工集团在产业路径设计上遵循“因养林而养人”,通过生态产品的增值传导生态衍生品的增值。

在设计具体产业之前,内蒙古森工集团先明确养林目标,把筑牢祖国北疆重要生态安全屏障摆在重要位置,从“守、防、提、保、管”五方面守护生态底色。坚决“守”,配合属地政府落实林长制、河湖长制,巩固毁林开垦专项整治成效,守好这份碧绿、这份蔚蓝,这份纯净。严密“防”,提高森林火灾防控能力、扑救能力和应急处置能力,推进建构森林草原防灭火一体化工作体系,推动重大林业有害生物灾害防治管理综合平台建设。努力“提”,深入实施东北森林带生态保育和修复等工程,加强森林经营和木材战略储备,高质量完成科学绿化和退耕还林工作,提升生态系统质量和稳定性。“十四五”时期,森工集团计划造林绿化175万亩,森林抚育1625万亩。加大“保”,推进自然保护地整合优化,加快建设以典型性、原真性、完整性为核心内容的自然保护地体系,提供多样化优质生态产品和公共服务。“十四五”时期,力争将21处自然保护区和湿地公园列入自治区重要湿地和国家重要湿地名录,湿地修复面积5000亩,退耕还湿面积9000亩,湿地保护率超过55%,重点野生动植物种数保护率达到97%。全面“管”,创新管护机制,优化调整管护布局和力量,推进落实林地、森林、湿地、野生动植物、自然保护地等保护制度。

“按照生态产业化、产业生态化的方向,我们着力打造生态产品基地,努力构建木材

储备、旅游康养、林业碳汇、苗木培育、绿色食药等多元发展、多极支撑的现代森林产业体系。”内蒙古森工集团副总经理牛广忠说,目前,集团已经成立了旅游开发公司、林下产品公司和碳汇公司。

目前,内蒙古大兴安岭林区已先后打造1个国家5A级旅游景区、3个4A级旅游景区和多个3A级旅游景区,满归、根河等9个森工公司先后入选森林康养基地名录。

每年入冬,金河森工公司的“中国冷极村”就会登上热搜,“零下58摄氏度的问候”已成为叫得响的林区旅游品牌。金河森工公司金林林场管护员程善忠和妻子将自己家改造成具有东北特色的民宿,游客经历奇寒之后回到热炕上,烫一壶老酒,品山珍美味,看大雪封山,常常乐不思归。“每年10多万元的收入,过去想都不敢想。”程善忠说,“旅游让林区火了,我才彻底明白绿水青山就是金山银山,冰天雪地也是金山银山。”

绰尔森工公司率先为大兴安岭林区碳汇经济破冰。早在2014年,就进行VCS标准林业碳汇项目开发,2015年,举办了第二届中国绿色碳汇节。今年4月份,又实现了首宗林业碳汇项目公开挂牌转让,迄今已经实现碳汇收入419万元。“发展碳汇经济,是林区为实现‘3060’双碳目标所作的贡献。”绰尔森工公司总经理宋永利说,公司下一步计划开发CCER碳汇造林和人工森林经营项目,结合原有的VCS项目,形成能够进入自愿减排和强制减排交易市场的完整林业碳汇体系。



图① 游客在林间小憩。

(资料照片)

图② 内蒙古大兴安岭林区的林下木耳。

(资料照片)

企业漫谈

最近,小米、京东等几家互联网企业纷纷给员工加薪,让旁观者大呼羡慕,也反映出人才竞争火热的态势。

7月2日,小米向3904名员工总计授予70231664股的股票。短短几天,7月6日,小米再次宣布重磅股权激励计划,向技术专家、中高层管理者和新十年创业者计划入选者等122人,总计奖励1.2亿股股份。

7月13日,京东宣布自2021年7月1日起,两年内要将员工平均年薪由14薪逐步涨至16薪,在2021年7月之前的基础上直接涨薪2个月。紧接着,腾讯于7月14日发布公告称,拟向不少于3300位奖励人士授予共约240万股奖励股份。根据腾讯的当天股价计算,约合11.21亿元,若以3300名员工计算,平均每人能获得34万元。

这些头部互联网企业为何都忙着给员工加薪?按照京东的说法,企业对员工好,员工才能用真心去服务客户,客户才能用信赖回馈企业——这是一个看似非常简单的商业逻辑,但也是被京东证实的非常成功的商业逻辑。

另一方面,这也表明了企业对留住人才、吸引人才的强烈渴望。以小米的股权激励计划为例,计划的最后归属日为2030年4月1日,有为期10年的锁定期。小米还有约700名优秀青年工程师,入选小米最新人才激励项目“青年工程师激励计划”。良好的激励机制是吸纳、留住青年技术人才的基础,也能增强高级技术人才和管理人才的忠诚度。企业通过多层次的股权激励机制,锁定了稳健、向上、高效的创业组织,同时,加大青年人才的发掘培养和梯队接替,这样才有利于维持互联网企业的基业长青。

作为对创新性和技术性要求更高的互联网企业,“得人才者得天下”。正是依靠我国作为互联网大国的基础优势,加上互联网人才的培养和储备,才孕育出我国在互联网应用方面的许多行业巨头。当前,互联网企业竞争更加激烈,人才竞争谁都不敢松懈,一旦发生关键人才流失,或是在开拓新领域时难以引进人才,互联网企业将很难持续发展。特别是头部互联网企业,必须通过巩固和扩大人才优势,在尖端人才储备和应用方面形成独特优势和足够深的“护城河”,才能守护自身发展优势。

对人才的重视和投入,还能够传导正向激励,激发人的活力和动力。首先应当看到,股权激励这类措施,大部分都是面向中高端人才和核心关键岗位,也有面向青年人才的成长计划,有利于发挥激励机制的导向作用——只要是人才,就有可能被互联网企业选中;只要奋斗和付出,就能跟随企业的成长享受发展的红利。同时也要注意,当前我国大力发展新一代信息技术也面临着诸多“卡脖子”问题,互联网企业的人才激励政策应当与加强基础和前沿技术攻关结合起来,在掌握核心关键技术上取得更大的突破,提升我国互联网企业的硬实力。

不可小视生态产品价值

王 兵

林面积和森林覆盖率大幅提升。内蒙古森工集团既是绿水青山的忠诚守护者,又是金山银山的高效创造者。2018年至2020年,内蒙古森工集团联合中国森林生态系统定位观测研究网络、中国林业科学研究院、国家林业和草原局典型林业生态工程效益监测评估国家创新联盟组成科学研究团队,开展了内蒙古大兴安岭重点国有林管理局森

林与湿地生态系统服务功能评估与绿色价值核算。结果显示,以2018年为评估核算基准年,森林与湿地生态系统服务功能总价值量为每年6160亿元。以此为依托,内蒙古大兴安岭林区推进建设碳汇基地、商品林储备基地、绿化苗木基地、生态康养基地、绿色林特产品培育加工基地,为建设美丽中国作出新贡献。

建立健全生态产品价值化实现机制,是坚持生态优先、推动绿色发展的必然要求。我国正在推行生态GDP核算,对林业生态效益价值量化的需要越来越迫切。只有将林业生态效益价值量化,才更能激发全民保护生态环境的自觉性,实现可持续发展。

(作者系中国林业科学研究院森林生态环境与保护研究所研究员)

本版编辑 王琳向萌美编夏一

互
联
网
企
业
为
何
忙
加
薪